



Penerapan Sistem Kerja Hybrid mencakup Work From Anywhere dan Work From Home pada Perusahaan Zenius terhadap Efektivitas dan Tantangan

Kus Junianto¹, Alif Muallim²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Juni 1, 2026
Revised Juni 2, 2026
Accepted Juni 9, 2026

Kata Kunci:

Fleksibilitas,
Hybrid Working,
Produktivitas Kerja,
Work From Anywhere

Keywords:

Flexibility,
Hybrid Working,
Work Productivity,
Work From Anywhere

ABSTRAK

Perubahan besar pada cara kerja setelah pandemi COVID-19 memunculkan pola kerja yang tidak lagi bergantung pada lokasi tetap, seperti Work From Anywhere dan sistem hybrid yang memberi ruang bagi pekerja untuk menentukan waktu dan tempat kerja secara lebih leluasa sehingga biaya perjalanan dapat ditekan dan keseimbangan antara urusan pekerjaan serta kehidupan pribadi menjadi lebih terjaga meskipun begitu kondisi tersebut juga memunculkan hambatan berupa pengawasan yang tidak optimal turunnya dorongan kerja gangguan dari lingkungan rumah serta batas peran yang semakin tidak jelas antara aktivitas profesional dan kehidupan sehari-hari penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur untuk melihat hubungan antara model kerja fleksibel dengan tingkat produktivitas pekerja sekaligus mengidentifikasi kelebihan kekurangan serta pola penerapan yang sesuai temuan menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas lebih mungkin terjadi ketika organisasi menyediakan dukungan teknologi yang memadai pelatihan berbasis digital serta kebijakan kerja yang mampu menyesuaikan kebutuhan fleksibilitas pekerja sementara ketiadaan pengelolaan yang tepat dapat menimbulkan penurunan kinerja akibat kelelahan digital dan keterasingan sosial keberhasilan penerapan sistem kerja fleksibel sangat bergantung pada kerja sama antara perusahaan tenaga kerja dan pemerintah terutama dalam pembangunan infrastruktur digital regulasi yang tegas serta pengelolaan sumber daya manusia yang berkesinambungan sehingga model kerja ini dapat menjadi alternatif yang efektif untuk meningkatkan kinerja sekaligus menjaga kesejahteraan pekerja.

ABSTRACT

Major changes in the way of working after the COVID-19 pandemic have given rise to work patterns that are no longer dependent on fixed locations, such as Work From Anywhere and hybrid systems that provide space for workers to determine the time and place of work more freely so that travel costs can be reduced and the balance between work and personal life is better maintained. However, these conditions also give rise to obstacles in the form of suboptimal supervision, decreased work motivation, disturbances from the home environment, and increasingly unclear role boundaries between professional activities and daily life. This study applies a descriptive qualitative approach through a literature review to see the relationship between flexible work models and worker productivity levels while identifying advantages, disadvantages, and appropriate implementation patterns. The findings show that increased productivity is more likely to occur when organizations provide adequate technological support, digital-based training, and work policies that are able to adapt to workers' flexibility needs. While the lack of proper management can lead to decreased performance due to digital fatigue and

social alienation, the success of implementing a flexible work system is highly dependent on cooperation between employment companies and the government, especially in the development of digital infrastructure, strict regulations, and sustainable human resource management so that this work model can be an effective alternative to improve performance while maintaining worker welfare.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Kus Junianto
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Terbuka,
Indonesia
Email: 049551101@ecampus.ut.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin cepat terutama pada masa pandemi COVID-19 telah menggeser pola kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, di mana pembatasan sosial mendorong munculnya Work From Home yang kemudian berevolusi menjadi Work From Anywhere yang memungkinkan pekerja menjalankan tugas dari berbagai lokasi dengan bantuan teknologi sebagaimana dijelaskan oleh Dian Az et al. [1] yang menekankan bahwa transformasi ini mengubah cara organisasi beroperasi ke arah fleksibilitas dan kolaborasi berbasis digital.

Hasil survei Jakpat [2] menunjukkan bahwa Generasi Z lebih banyak memilih Work From Anywhere sebesar 34 persen dibandingkan model hybrid sebesar 32 persen maupun kerja kantor sebesar 22 persen karena dianggap lebih nyaman dan fleksibel, sementara itu muncul pula pertanyaan mengenai efektivitas model kerja tersebut ketika diterapkan pada situasi kerja normal di luar masa pandemi.

Perkembangan infrastruktur komunikasi di Indonesia juga mengalami peningkatan yang signifikan di mana GSMA Intelligence mencatat pada awal tahun 2025 terdapat 356 juta sambungan seluler yang melebihi jumlah penduduk atau setara 125 persen yang menunjukkan adanya kepemilikan lebih dari satu perangkat oleh masyarakat serta hampir seluruhnya atau 96,4 persen telah terhubung dengan jaringan 3G 4G dan 5G yang menandakan peningkatan kualitas akses digital.

Pada periode yang sama jumlah pengguna internet mencapai 212 juta orang atau sekitar 74,6 persen dari total populasi yang mengalami kenaikan 8,7 persen dibanding tahun sebelumnya meskipun demikian masih terdapat sekitar 72,2 juta penduduk atau 25,4 persen yang belum terhubung ke internet sehingga kesenjangan digital masih menjadi persoalan terutama di wilayah pedesaan.

Kebutuhan untuk menjaga koordinasi dan kolaborasi dalam tim kerja hibrida yang tersebar mendorong penggunaan berbagai platform digital seperti Microsoft Teams Slack Zoom dan Trello yang berperan penting dalam mendukung komunikasi lintas waktu dan ruang meskipun Marsh et al. [3] menjelaskan bahwa penggunaan alat tersebut dapat meningkatkan fleksibilitas pengambilan keputusan tetapi juga berpotensi menimbulkan kelebihan komunikasi serta kaburnya batas antara kehidupan kerja dan pribadi.

Leonardi (2021) mengemukakan konsep kesesakan digital yang menggambarkan kondisi pekerja yang mengalami beban akibat konektivitas terus menerus dan distraksi antar platform digital sementara Raghuram et al. (2022) menegaskan bahwa efektivitas tim hibrida tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan teknologi tetapi juga oleh integrasi alat kerja ke dalam alur kerja yang terstruktur dan berorientasi pada pengguna untuk mendukung kolaborasi sinkron maupun asinkron.

Penelitian Cho dan Lee [4] menunjukkan bahwa platform seperti Flow Coworking mampu memfasilitasi interaksi non tatap muka secara efektif selama masa pandemi dan temuan tersebut diperkuat oleh John et al. [5] yang menyoroti peran penting platform manajemen pengalaman terintegrasi dalam menyederhanakan alur kerja serta meningkatkan efisiensi operasional pekerja hibrida.

Kondisi tersebut menjadi dasar penting dalam memahami dinamika produktivitas kerja khususnya pada sistem Work From Anywhere yang sangat bergantung pada akses teknologi dan konektivitas internet di mana sistem ini merupakan pengembangan dari Work From Home pascapandemi COVID 19 yang memberikan fleksibilitas kerja dari berbagai lokasi serta menawarkan manfaat seperti efisiensi waktu dan biaya transportasi serta peningkatan waktu bersama keluarga meskipun di sisi lain juga menimbulkan tantangan berupa gangguan lingkungan rumah keterbatasan komunikasi tim serta hilangnya batas antara kehidupan kerja dan pribadi.

Hasil penelitian Eka Anggraini pada PT Chevron Pacific Indonesia Riau menunjukkan bahwa penerapan Work From Home memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan seperti keseimbangan kerja dan keluarga penghematan biaya bahan bakar pengurangan waktu perjalanan kemampuan mengatur jadwal kerja serta fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja ketika kondisi emosional mendukung sementara bagi perusahaan manfaatnya mencakup peningkatan semangat kerja penurunan tingkat absensi pengurangan turnover karyawan serta penguatan citra perusahaan sebagai organisasi yang ramah keluarga.

Produktivitas kerja dipandang sebagai indikator utama keberhasilan organisasi karena penurunan produktivitas dapat berdampak pada kinerja operasional maupun kondisi finansial perusahaan sehingga pemahaman terhadap pengaruh kebijakan Work From Anywhere terhadap produktivitas menjadi hal yang penting termasuk faktor yang dapat memperkuat maupun melemahkan hubungan tersebut.

Melalui kajian literatur yang komprehensif penelitian ini diarahkan untuk menganalisis berbagai temuan terkini mengenai dampak Work From Anywhere terhadap produktivitas kerja mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat serta merumuskan rekomendasi strategi implementasi yang lebih efektif dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi modern.

2. METODE

Metode penelitian merujuk pada cara kerja yang disusun secara teratur untuk memperoleh informasi sesuai tujuan tertentu sebagaimana dipaparkan Sugiyono [6] sedangkan Syahza (2021) menjelaskan bahwa metodologi penelitian merupakan bidang ilmu yang mengarahkan proses pelaksanaan penelitian ilmiah agar berjalan sesuai kaidah yang ketat sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan penelitian ini memakai pendekatan kualitatif deskriptif yang menempatkan pemahaman fenomena secara langsung dari kondisi lapangan sebagai fokus utama dengan peneliti bertindak sebagai alat utama pengumpul makna dan analisis dilakukan melalui penalaran induktif tanpa diarahkan untuk melakukan generalisasi seperti yang ditegaskan Sugiyono [6]

Sumber data yang digunakan berasal dari data sekunder yang dikumpulkan melalui jurnal ilmiah buku referensi laporan penelitian artikel daring serta dokumen resmi yang memiliki keterkaitan dengan fokus pembahasan sementara itu studi literatur dipilih sebagai pendekatan utama karena Pahleviannur et al. (2022) menyebutnya sebagai proses penelusuran gagasan teori dan konsep dari berbagai sumber tertulis untuk menjawab persoalan penelitian tahapan pengumpulan data memiliki peran penting karena ketepatan informasi menentukan kualitas hasil analisis dan Syahza [7] menekankan bahwa pemahaman yang kurang tepat terhadap teknik pengumpulan data dapat menghasilkan data yang tidak sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Produktivitas Kerja Karyawan saat Work From Anywhere atau Hybrid

Konsep Work From Anywhere (WFA) muncul sebagai bentuk perluasan dari sistem kerja fleksibel yang memungkinkan tenaga kerja menjalankan aktivitas tanpa keterikatan lokasi selama tersedia perangkat digital dan koneksi internet yang memadai sebagaimana dijelaskan oleh Dian Az et al. (2024), perubahan ini berakar dari praktik Work From Home pada masa pandemi COVID-19 ketika organisasi mulai meninggalkan ketergantungan pada ruang kerja fisik, sementara temuan Robert Half (2023) memperlihatkan kecenderungan kuat tenaga kerja yang memilih model fleksibel seperti WFA atau hybrid bahkan menunjukkan potensi perpindahan kerja apabila sistem kerja penuh di kantor kembali diberlakukan sehingga fleksibilitas ruang kerja menjadi elemen penting dalam mempertahankan loyalitas tenaga kerja.

Kebijakan pemerintah Indonesia melalui Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023 memperluas ruang implementasi WFA dengan memberikan izin kepada Aparatur Sipil Negara untuk bekerja dari berbagai lokasi selama tetap berada dalam ketentuan jam kerja yang berlaku, arah kebijakan ini menandai bahwa fleksibilitas kerja tidak lagi terbatas pada sektor swasta tetapi juga merambah sektor publik, Azmi dan Susanto (2023) menegaskan bahwa efektivitas penerapan sistem tersebut bergantung pada perubahan struktur manajemen, pergeseran pola evaluasi berbasis hasil, serta pembentukan budaya kerja kolaboratif yang lebih adaptif sehingga transformasi yang terjadi tidak hanya bersifat operasional melainkan juga struktural yang menuntut kesiapan teknologi dan kepemimpinan yang responsif terhadap perubahan.

Peran produktivitas dalam organisasi menempati posisi sentral karena berkaitan langsung dengan efisiensi penggunaan sumber daya dan capaian hasil kerja yang dihasilkan tenaga kerja, Nevira et al. (2023) menjelaskan bahwa produktivitas tercermin dari kemampuan individu menghasilkan kinerja sesuai standar dalam batas waktu tertentu melalui pengelolaan kemampuan dan waktu secara optimal sehingga kualitas dan konsistensi kerja menjadi indikator utama keberhasilan tenaga kerja dalam organisasi.

Dalam praktiknya pengukuran produktivitas pada sistem kerja fleksibel seperti WFA menghadapi tantangan karena pengawasan langsung tidak lagi dominan sehingga organisasi perlu menetapkan indikator yang dapat diukur secara objektif, Syarif Ali dalam karya yang dirujuk oleh Laan et al. (2025) menyebutkan bahwa indikator tersebut mencakup jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu ketepatan waktu penyelesaian tugas serta efisiensi penggunaan sumber daya yang kemudian digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja terutama dalam sistem kerja jarak jauh dan hybrid yang berkembang setelah pandemi.

Peningkatan produktivitas dalam sistem kerja fleksibel banyak dipengaruhi oleh tingkat kebebasan pekerja dalam mengatur ritme kerja yang mencakup waktu lokasi dan prioritas tugas yang disesuaikan dengan kondisi individu, dukungan lain juga berasal dari efisiensi biaya perjalanan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi otonomi yang lebih luas lingkungan kerja yang lebih sesuai serta pemanfaatan teknologi digital sedangkan penurunan kinerja sering terjadi ketika pekerja menghadapi gangguan rumah keterbatasan interaksi sosial kaburnya batas kehidupan kerja dan pribadi masalah teknis komunikasi yang tidak efektif kelelahan digital serta minimnya pengawasan dari atasan.

Faktor individu dan karakteristik pekerjaan juga ikut membentuk variasi pengalaman kerja dari rumah yang mencakup usia jenis kelamin status keluarga serta sektor industri yang dijalani di mana pekerja perempuan dan individu dengan tanggungan keluarga cenderung menghadapi beban yang lebih kompleks sementara sektor teknologi informasi menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih tinggi dibandingkan sektor pemerintahan, kondisi jangka pendek sering memperlihatkan peningkatan produktivitas akibat berkurangnya distraksi lingkungan kantor sedangkan tanpa pengelolaan yang tepat tren tersebut dapat menurun dalam jangka panjang sehingga pendekatan hybrid dipandang lebih seimbang dan organisasi dituntut untuk memperkuat infrastruktur digital meningkatkan pelatihan

manajemen waktu menyusun kebijakan keseimbangan kerja serta menyediakan dukungan kesehatan fisik dan mental agar sistem kerja jarak jauh dapat berjalan secara berkelanjutan.

3.2 Kelebihan dan Kelemahan Work From Home

Work From Home (WFH) memiliki keterkaitan erat dengan konsep Work From Anywhere (WFA) karena keduanya sama-sama memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa kehadiran fisik di kantor terutama ketika kebijakan pembatasan aktivitas diberlakukan sehingga lokasi kerja menjadi lebih fleksibel, penerapan sistem tersebut menuntut tersedianya infrastruktur teknologi yang memadai dukungan regulasi yang jelas serta peningkatan kompetensi digital tenaga kerja agar proses kerja tetap berjalan efektif, perbedaan kesiapan antarnegara terlihat dalam implementasinya seperti di Jepang yang masih mempertahankan budaya kerja kantor meskipun situasi pandemi belum sepenuhnya pulih karena norma organisasi yang kuat terhadap kehadiran fisik di tempat kerja sebagaimana dijelaskan oleh R. Hartanto et al. [8], sementara itu pekerja lepas lebih akrab dengan sistem tersebut meskipun istilah yang digunakan lebih sering berupa remote working dibandingkan WFH.

Penerapan WFH dalam konteks adaptasi kebiasaan baru memunculkan berbagai evaluasi yang menunjukkan adanya kelemahan dalam pelaksanaannya meskipun di sisi lain tetap terdapat manfaat tertentu yang dirasakan oleh pekerja maupun organisasi, berbagai kajian literatur mengidentifikasi sejumlah tantangan yang muncul selama implementasi sistem tersebut dan sekaligus menawarkan alternatif solusi untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan sehingga pemahaman terhadap aspek positif dan negatif menjadi penting sebelum merumuskan strategi kerja yang lebih efektif dalam sistem kerja jarak jauh.

3.2.1 Tantangan dalam memantau pekerjaan

Sebagai pendekatan kerja yang relatif baru, Work From Home menghadirkan tantangan dalam proses pengawasan kinerja karena aktivitas kerja tidak lagi berlangsung dalam ruang yang sama sehingga efektivitas pemantauan menjadi lebih terbatas, kondisi tersebut menuntut organisasi untuk menentukan jenis pekerjaan yang sesuai agar pelaksanaan WFH tetap berjalan optimal sebagaimana dijelaskan G. Satriyono et al. (2022), keterbatasan ini semakin terlihat pada pekerjaan yang membutuhkan interaksi langsung dengan pelanggan seperti sektor layanan kesehatan dan transportasi yang sulit dialihkan sepenuhnya ke sistem kerja jarak jauh seperti yang dikemukakan oleh D. Mustajab et al. [9].

3.2.2 Mengurangnya motivasi kerja karyawan

Penerapan Work From Home berdampak pada penurunan motivasi kerja karyawan yang dipicu oleh berubahnya rutinitas harian karena tidak adanya kewajiban perjalanan ke kantor pada pagi hari serta berkurangnya kontrol langsung dari atasan yang membuat tingkat kedisiplinan menurun dalam pelaksanaan tugas sebagaimana dijelaskan T. Alpianti et al. [10], kondisi tersebut juga diperkuat oleh persepsi sebagian karyawan yang menganggap sistem WFH lebih santai sehingga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan ikut melemah, selain itu F. M. Lubis [11] menambahkan bahwa minimnya arahan dari pimpinan tim dalam jangka waktu tertentu dapat membuat pekerja kehilangan fokus dan arah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Hasil identifikasi terhadap berbagai kelemahan tersebut kemudian dirumuskan dalam bentuk matriks yang memetakan permasalahan implementasi WFH beserta alternatif solusi yang dapat digunakan untuk meminimalkan dampaknya dalam lingkungan kerja.

Efektivitas pelaksanaan WFH sangat bergantung pada kesiapan organisasi dalam menyiapkan berbagai aspek pendukung yang mencakup sistem kerja, teknologi, serta pengelolaan sumber daya manusia agar proses kerja tetap berjalan secara terarah dan konsisten.

3.2.3 Infrastruktur digital

Penerapan Work From Home menuntut perusahaan menyiapkan infrastruktur teknologi informasi yang kuat mulai dari BTS (Base Transceiver Station), jaringan serat optik, satelit, server, firewall hingga kapasitas bandwidth yang memadai agar aktivitas kerja tetap berjalan stabil sebagaimana dijelaskan oleh I. Ainurrofiq dan M. T. Amir [14] yang menekankan bahwa kesiapan seluruh komponen tersebut menjadi dasar penting dalam pelaksanaan kerja jarak jauh.

Biaya awal untuk membangun sistem digital tersebut memang cukup besar tetapi pengelolaan yang tepat mampu menghasilkan peningkatan kinerja tenaga kerja serta efisiensi operasional organisasi sementara pengalihan sebagian anggaran dari kebutuhan kantor fisik ke pengembangan infrastruktur teknologi juga membuka peluang peningkatan sistem kerja yang lebih modern seperti yang disampaikan Deskbird [13].

3.2.4 Sumber daya manusia (SDM)

Perubahan dari pola kerja manual ke sistem berbasis digital menuntut tenaga kerja menyesuaikan cara kerja yang sebelumnya terbiasa dilakukan secara konvensional sehingga kemampuan beradaptasi menjadi hal yang tidak bisa diabaikan. Kesiapan tersebut biasanya dibangun melalui pelatihan yang berfokus pada penguasaan keterampilan teknologi agar pekerja mampu mengikuti alur kerja baru tanpa hambatan berarti.

Pada sistem kerja hibrida, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan teknis tetapi juga membantu membentuk cara kerja yang lebih terbiasa dengan penggunaan teknologi serta mendorong penyesuaian kebiasaan kerja sehari-hari.

3.2.5 Organisasi dan prosedur kerja

Penerapan Work From Home membutuhkan penyusunan aturan kerja yang lebih sederhana tetapi tetap jelas agar aktivitas operasional dapat berjalan terarah, terutama yang berkaitan dengan kehadiran karyawan, mekanisme penilaian kinerja, peningkatan kompetensi pegawai, serta sistem pengawasan dan evaluasi yang menyesuaikan perubahan pola kerja. Perubahan tersebut juga menuntut kesiapan dari sisi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan karena penyesuaian cara kerja baru sering memunculkan resistensi di lingkungan kerja sehingga peran manajemen menjadi penting untuk membangun penerimaan terhadap transformasi sistem kerja di era new normal sebagaimana dijelaskan oleh A. D. K. Amrynudin [12].

3.2.6 Sumber data

Kesulitan dalam mendapatkan data pekerjaan menuntut adanya kesiapan pemerintah dalam membangun sistem integrasi data antar sektor dan antar perusahaan agar informasi dari berbagai bidang dapat terhubung secara efektif, kondisi ini penting untuk mencegah hambatan akses, ketidaksesuaian informasi, serta perbedaan waktu pembaruan data yang terjadi antara satu unit kerja dengan unit lainnya. Apabila integrasi tersebut tidak berjalan dengan baik maka data yang terkumpul berpotensi tidak dapat diolah secara optimal sehingga menghambat proses analisis dan pengambilan keputusan di tingkat organisasi maupun kebijakan.

3.2.7 Penyesuaian model bisnis

Penerapan Work From Home tidak dapat serta merta disesuaikan dengan model bisnis yang telah berjalan sebelumnya karena diperlukan penyesuaian menyeluruh pada struktur operasional yang mencakup evaluasi kinerja, penyesuaian kondisi pasar, penyusunan ulang kesepakatan kerja, serta analisis kebutuhan pada setiap lini usaha agar sistem kerja tetap berjalan selaras dengan perubahan. Perubahan tersebut juga menuntut pembaruan strategi pemasaran dengan memanfaatkan kanal digital agar efektivitasnya mampu mendekati metode tatap muka yang sebelumnya digunakan, sementara

penguatan koordinasi internal dapat dilakukan melalui pembentukan tim penghubung yang berfungsi menjaga alur komunikasi dan mempermudah proses pengawasan antarbagian dalam organisasi.

3.2.8 Regulasi

Penerapan Work From Home membutuhkan dasar hukum yang jelas agar pelaksanaannya memiliki kepastian aturan bagi perusahaan dalam menjalankan sistem kerja tersebut, sehingga pemerintah memiliki peran penting dalam membangun kerangka regulasi yang mampu menjadi acuan bagi organisasi di berbagai sektor. Keberadaan peraturan resmi dari pemerintah yang secara khusus mengatur pelaksanaan WFH pada perusahaan publik diperlukan untuk memastikan keseragaman penerapan kebijakan sekaligus memberikan kepastian dalam aspek operasional dan tanggung jawab kerja di lingkungan organisasi.

3.3 Peran teknologi digital dan konektivitas internet dalam mendukung efektivitas Work From Anywhere (WFA) terhadap produktivitas kerja karyawan

Keberhasilan Work From Anywhere sangat ditentukan oleh ketersediaan teknologi digital dan kualitas jaringan internet karena aktivitas kerja tidak lagi bertumpu pada ruang kantor melainkan pada perangkat digital yang mampu diakses secara stabil oleh tenaga kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Platform seperti Microsoft Teams Zoom Slack dan Trello digunakan untuk menjaga alur komunikasi serta koordinasi antar anggota tim yang berada di lokasi berbeda sementara layanan berbasis cloud mempermudah pertukaran data dan dokumen tanpa keterbatasan ruang maupun waktu. Gangguan muncul ketika koneksi internet tidak stabil karena kondisi tersebut dapat menghambat komunikasi kerja dan menurunkan efektivitas penyelesaian tugas selain itu penggunaan perangkat digital secara terus menerus juga dapat memicu kelelahan mental yang berdampak pada penurunan fokus kerja serta keseimbangan kehidupan pribadi. Kesenjangan akses internet di berbagai wilayah Indonesia menciptakan perbedaan kemampuan kerja antar tenaga kerja karena tidak semua individu memiliki perangkat dan jaringan yang setara sehingga kualitas kinerja dalam sistem WFA dapat bervariasi antar wilayah maupun organisasi. Teknologi digital dan konektivitas internet berperan sebagai penentu utama efektivitas WFA karena pemanfaatan yang tepat dengan dukungan infrastruktur yang kuat mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja sedangkan keterbatasan akses serta pengelolaan penggunaan teknologi yang kurang optimal dapat menghambat proses kerja secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Setelah pandemi COVID-19 mengubah tatanan kerja global, organisasi mulai meninggalkan pola kerja yang sepenuhnya berbasis kantor dan beralih ke Work From Anywhere serta sistem hybrid karena model lama dinilai kurang adaptif terhadap kebutuhan efisiensi waktu, pengurangan biaya perjalanan, dan tuntutan keseimbangan hidup pekerja yang semakin kompleks.

Dalam praktiknya, pelaksanaan sistem ini tidak selalu berjalan mulus karena koordinasi antar anggota tim sering mengalami hambatan, semangat kerja tidak selalu stabil, kontrol dari pihak manajemen menjadi lebih terbatas, dan batas antara urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi kerap tidak lagi jelas ketika aktivitas dilakukan dari jarak jauh.

Kinerja pekerja dalam lingkungan WFA dan hybrid sangat dipengaruhi oleh seberapa jauh organisasi memberikan keleluasaan kerja, kesiapan infrastruktur teknologi, kualitas dukungan manajerial, serta kondisi psikologis individu yang saling berhubungan dalam menentukan hasil kerja sehari-hari.

Situasi kerja jarak jauh juga tidak terlepas dari kondisi rumah yang tidak selalu mendukung aktivitas profesional, keterbatasan interaksi sosial yang berkelanjutan, ketimpangan akses teknologi di beberapa wilayah, serta aturan kerja yang belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan sistem kerja modern secara menyeluruh.

Keberlangsungan model kerja fleksibel pada akhirnya ditentukan oleh cara organisasi mengelola tenaga kerja secara lebih responsif, memperkuat sistem pengelolaan kerja internal, dan menyesuaikan kebijakan serta kesiapan teknologi agar sejalan dengan perubahan pola kerja yang terus berkembang.

REFERENSI

- [1] Dian Az, M., Rahman, S., & Putri, A. (2024). Evolusi model kerja: Dari work from home menuju work from anywhere di era digital. *Indonesian Journal of Human Resource Management*, 8(1), 45–62.
- [2] Jakpat. (2024). *Survei preferensi model kerja generasi Z di Indonesia*. Jakpat Research.
- [3] Marsh, E., Perez Vallejos, E., & Spence, A. (2022). *Digital workplace health, safety, wellbeing and productivity: A scoping review*. *Frontiers in Organizational Psychology / related publication in digital workplace literature*.
- [4] Cho, H. Y., & Lee, H. J. (2022). Digital transformation for efficient communication in the workplace. *Business Communication Research and Practice*, 5(1), 20–28.
- [5] John, B., Alsamarra'i, Z., & Panteli, N. (2025). Reconfiguring digital embeddedness in hybrid work: The case of employee experience management platforms. *Information Systems Journal*, 35(2), 450–479.
- [6] Satriyono, G., Rukmini, M., Septyningtyas, D. R., & Dewanti, S. R. (2022). Studi eksplorasi dampak work from home terhadap kinerja dosen selama pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- [7] Syahza, A. (2021). *Metodologi penelitian* (Edisi Revisi). UR Press.
- [8] Hartanto, R., & Sanica, I. G. (2021). Menakar work from everywhere di era new normal. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(6).
- [9] Mustajab, D., Bauw, A., Rosyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2021). Fenomena bekerja dari rumah sebagai upaya mencegah COVID-19 dan dampaknya terhadap produktivitas kerja. *The International Journal of Applied Business (TIJAB)*, 4(1).
- [10] Alpianti, T., Attahara, H., & Gumilar, G. (2021). Analisis kinerja pegawai pada kebijakan work from home. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4).
- [11] Lubis, F. M. (2021). Tantangan cara bekerja pegawai di masa pandemi (studi kasus perusahaan minyak dan gas bumi). *Jurnal Sanistek*.
- [12] Amrynudin, A. D. K. (2022). Wacana kebijakan work from anywhere (WFA) bagi ASN. *Jurnal DPR RI*, 14(10).
- [13] Deskbird. (2022). *Work like it's 2022: Guide to a successful hybrid work model*. Deskbird.
- [14] Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Journal of Research*, 5(3).